Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

# EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

by the

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women

March 1985

880 Main St., Suite 210, Moncton, N.B. E1C 1G4 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 880, rue Main, Moncton, N.-B. E1C 1G4

**TABLE OF CONTENTS**

Equal Pay for Work of Equal Value


| | | page |
|---|---|---|
| I. | Introduction | 1 |
| II. | Historical Background of EPWEV in Canada | 2 |
| III. | Explanation of EPWEV | 7 |
| IV. | Recommendations of N. B. Advisory Council on the Status of Women | 10 |
| V. | Law Amendment for Pay Equity in N. B. | 11 |
| VI. | Conclusion | 14 |
| VII. | Footnotes | 15 |
| VIII. | Appendices | 17 |
| IX. | Bibliography | 37 |

**Introduction**

On April 17, 1985, section 15 of the Canadian Charter of Rights and Freedoms comes into force (Appendix 1). By this section, women are entitled to full equality before and under the law. The federal and provincial governments must ensure that women are protected equally by the law and that they benefit equally under the law.

Where women have been inequitably treated, laws will now have to provide that women will be treated justly, fairly and on an equal basis with men. Benefits that have previously only been extended to men will now have to be extended also to women. Laws, customs, contracts, agreements and usage that allow or encourage unequal treatment of male and female members of society will be overturned. They will not be upheld. It will be illegal to treat women inequitably.

Nothing must be allowed to derogate from these rights enshrined in our Constitution. Where inequity is found to exist, it must be stamped out.

There is no more pressing need today than for women to be treated equitably in the workplace. Unjust employment practices must be terminated. The most blatant unjust employment practice is pay discrimination between male and female workers. In both the public and private sectors in New Brunswick, female workers are being paid only a percentage of the wage paid to their male counterparts.

Employers must pay equitably. Employees must be remunerated on the basis of the value of the job they perform. The value of a job, determined by assessing the amount of skill, effort and responsibility required to perform it and its working conditions, must be reflected by its position on the wage scale. The compensation received by an employee must be determined by the worth of the job to the employer regardless of whether the employee is male or female (Appendix II).

The New Brunswick Advisory Council on the Status of Women continues to address the problem of wage discrimination and to promote the concept of equal pay for work of equal value (EPWEV). The Advisory Council has set as a major priority for 1985 the education of government, unions and employers concerning the necessity for equal pay legislation and the methods by which wage parity can be accomplished.

**Historical Background of Equal Pay for Work of Equal Value in Canada**

In 1951, the International Labour Organization, of which Canada is a member, adopted Convention number 100 on Equal Remuneration which called on its members to:

> promote and insure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value.

The Convention proposed that the principle be put into practice by means of:

a) national laws or regulations
b) legally established or recognized machinery for wage determination
c) collective agreements between employers and workers, or
d) a combination of these various means.

Canada ratified this Convention in 1972 with the approbation of the provinces.

In 1977, Quebec's Charter of Human Rights and Freedoms stipulated that every employer must "without discrimination grant equal salary or wages to employees who perform equivalent work at the same place." Quebec is still the only province to guarantee EPWEV to its public and private-sector employees (Appendix III).

In March 1978, the Canadian Human Rights Act came into force. Section 11 of this Act guaranteed equal pay to male and female employees who are performing work of equal value to the employer, i.e. to all bodies under federal jurisdiction (federal ministries, crown corporations, chartered banks and companies engaged in interprovincial transportation and communications) (Appendix IV).

In December 1981, Canada ratified the United Nations Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, thus committing Canada and its provinces:

> to take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to insure, on a basis of equality of men and women,...the right to equal remuneration, including benefits, and to equal treatment in respect of work of equal value....

Canada has made serious international and national commitments to implementing the equal value principle. By ratifying the I.L.O. Convention No. 100 and the U.N. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, by enshrining the equal value principle in the Canadian Human Rights Act and the Canada Labour Code, the country and its citizens have shown national support for the implementation of the principle of equal pay for work of equal value.

At the provincial level, by 1979, five provinces had some form of "equal pay for equal work" statute in their Human Rights Codes or the equivalent, and six others (including the Yukon and the N.W.T.) had placed a similar provision in their Employment Standards Acts. At present, only Quebec's Charter of Human Rights and Freedoms is based on the equal value principle, and touches all public and private-sector employees/ers. Manitoba's 1984 proposal for a revised Human Rights Code gives explicit and detailed approval of the principle, and includes contract compliance as one mechanism for redressing situations of discrimination in the workplace (Appendix V).

In 1976, the 1961 statute the Female Employees Fair Remuneration Act of New Brunswick, which guaranteed equal pay for the same work done in the same establishment, was repealed. New Brunswick stands out as being the only province without either a specific equal pay for equal work or equal pay for work of equal value provision in its legislation. The former provision, at least, is deemed to be included in the general anti-discrimination provisions of the Human Rights Code which prohibits discrimination against any person

> in respect of employment or any term or condition of employment on grounds of sex, age (over 19 years), marital status, race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin or physical disability.

However, in the last seven years there have been fewer than ten cases alleging pay discrimination brought before the New Brunswick Human Rights Commission[1] and it is suspected that this low number of complaints is attributable to the lack of a clear and comprehensive definition of "discrimination" in the Human Rights Code. It seems that the province may have taken a step backwards in its manner of guaranteeing the simple equal pay for equal work principle.

But perhaps we are now moving forward with the more comprehensive equal pay for work of equal value principle. Premier Hatfield has publicly pronounced himself in favour of the equal value principle as witnessed by his favourable comments made in the legislative debates of June 22, 1983 as well as his earlier comments quoted in local newspapers on June 23, 1983.

Still the matter lags. In spite of the fact that New Brunswick was the first province to support the ratification by Canada of the U.N. Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women, there has not yet been legislative action to bring about equal pay for work of equal value.

Within the private sector in Canada, the reaction to equal value implementation varies. Conservative groups, such as the Fraser Institute, the Employers' Council of British Columbia and the Ontario branch of the Canadian Manufacturers' Association, have spoken out against this principle in the past, and have even questioned the reality of pay inequity. However, both the Employers' Council of B. C. and Price Waterhouse management consultants of Ontario advise employers to re-evaluate their pay practices according to the EPWEV principle and, in the words of a Price Waterhouse consultant, "face the problem now, rather than when you are before a human rights commission".[2] As well, Crown corporations such as CN have acceded rather generously to the Canadian Human Rights Commission's proofs of wage discrimination, and have implemented equal value practices.[3]

In recent years, Canadian unions have made considerable progress on the issue of equal pay for work of equal value. In 1984, the Canadian Labour Congress gave official recognition to the equal value principle, and put it into practice in the administration of its own organization. The Canadian Union of Public Employees has made pay equity a priority. The National Union of Provincial Government Employees has published a guide on bargaining for equality.

The New Brunswick Federation of Labour (N.B.F.L.) elected its first vice-president for women's issues in 1984 on the strength of the equal value issue. The Women's Committee of the Federation organized a successful provincial workshop on pay equity. As well, the N.B.F.L. initiated a meeting with Advisory Council staff to discuss equal pay for work of equal value.

As a result of organized labour's stand on the issue, negotiations are frequently focussing on the achievement of pay equity for female union members. Canadian unions were encouraged by the CHRC ruling in 1980, which gave a substantial equal value pay settlement to federal librarians (mostly female) to achieve wage parity with historical researchers (mostly male). Unions representing Bell Canada phone operators and clerks, as well as C.U.P.E. and the Public Service Alliance of Canada, all considered that ruling as an impetus for other test cases. In fact, the PSAC has since won several pay equity cases for its members, including the food, laundry and miscellaneous personal services workers and the registered nurses' assistants.[4]

Certain locals of the Canadian Union of Public Employees are emphasizing the equalization of base rates in their negotiations, as a way of achieving pay equity for their female membership. This equalizing of entry rates of pay for male and female workers within an enterprise eliminates one important cause of wage disparity; traditionally, women's starting wages are lower than those of men who accomplish work of similar value, and thus all percentage increases only widen the wage gap between these workers. The C.U.P.E. local representing employees of the Burnaby School Board (in B. C.) eliminated the origin of the gap by winning pay equity for inside and outside workers.[5]

Within New Brunswick in 1984, C.U.P.E. was negotiating pay equity for school district secretaries who, for several years, have been paid significantly less than janitors, whose work requires seven to eight fewer years of training.

Equal pay for work of equal value was also a central issue in the recent strike of C.U.P.E. workers in personal care homes across the province. The union represents both orderlies and aides in the homes; aides (females) receive on average $1.05/hour less than orderlies (males) for work which the union considers the same or of equal value. Throughout the period of negotiations, the union retained its right to grieve these situations of wage disparity and is continuing with two grievances already filed. In the course of negotiations, C.U.P.E. reduced its wage demands from 16% to 5% over 2 years but its commitment to pay equity remained firm; that position is clearly backed by the workers who were willing to strike for almost three weeks to achieve their goal. Evidently pay equity has become a priority for organized labour in New Brunswick and across Canada.

It is worth noting, that even for workers in federal jurisdiction the C.H.R. Act does not apply to all. Bank employees, who are a major group of poorly paid non-unionized female workers, are not protected by the federal Act because no "equal value" group of male employees exists within the banking system. The solution to that problem will be discussed in the Law Amendments section of this brief.

**Explanation of Equal Pay for Work of Equal Value**

The aim of EPWEV is to establish within each place of employment a pay scale based on the relative worth of each job to the employer.

Few people would now argue against paying the same wage to two people doing the same job. "Equal pay for equal work" has been legislated in one form or another since the 1960's.

Most people agree that identical or even similar jobs can be compared and should be similarly compensated.

It is the thrust of the EPWEV principle that even dissimilar jobs within an enterprise can and should be evaluated and their relative worth to the employer be assessed. By using objective tests designed to evaluate the amount of effort, skill, and responsibility and the working conditions of the job, its worth will be established and its position on the pay scale will be based on its worth and not on any form of discrimination.

Objective tests and evaluations are necessary since it is painfully evident that discrimination on the basis of sex is rampant in the 1980's. "Equal pay for equal work" has been written into the laws of nine out of the ten provinces, yet a 1984 study of all industries in eight Canadian cities done by the Women's Bureau of Labour Canada shows that female office workers receive considerably less pay than male office workers. For example, in 1981, a woman bookkeeper earned 77.5% of what a man earned for the same work. A woman stock-records clerk earned $261 a week or 78.1% of what a man earned for the same work ($334).[6] The Women's Bureau noted that "in examining the women's and men's wage rates in major cities across Canada it is found that, with some exceptions, women's wages were lower than men's wages in most occupations. While both women's and men's wages vary from one city to another, the pattern of lower wages for women generally prevails across Canada."[7]

So much for "Equal Pay for Equal Work".

According to 1982 data compiled by the New Brunswick Department of Labour and Human Resources, in 15 out of 20 occupations compared, including those of computer-operators, receiving clerks, salespersons, janitors and institutional cooks, women were paid significantly lower wages than men. The same study showed that female university graduates in New Brunswick earned just slightly more than males with a high school diploma.[8]

In 1980, women in New Brunswick earned 63.2 cents for every dollar earned by men.

In 1984 in New Brunswick, women make up 40% of the labour force.[9] 65% of those women work in pink-collar ghettos - the service industries and the sales and clerical sectors.[10]

In a 1983 study, the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women analysed a number of civil service jobs and noted that the undervaluing of most female-dominated jobs and the overvaluing of the male-dominated jobs could only be attributed to discrimination on the basis of sex.[11] Job descriptions and the use of objective tests of skill, responsibility, effort and working conditions will establish equitable pay scales for workers.

The government of New Brunswick must set the example for the private sector to follow. Adequate job descriptions must be established and used to set the compensation deserved by each worker.

All working women have a right to an adequate job description; the right to an unbiased job evaluation; the right to compensation based on value to the employer; and the right to

seek redress for wage discrimination from an active and unbiased enforcement agency which could both receive complaints and initiate investigations with significant statutory penalties to ensure compliance by employers.

Equal value legislation accompanied by an effective enforcement agency will improve the situation of almost all working women in New Brunswick.

**Recommendations of the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women**

Legislation governing equal pay for work of equal value should be enacted by an amendment to the Employment Standards Act. The enforcement agency would thus become the Employment Standards Tribunal.

The legislation should embody the following principles:

1. Discrimination in pay on the basis of sex must be eliminated.

2. An objective system of job evaluation is necessary to establish proportional value to the employer of jobs predominantly or historically female-dominated in comparison with predominantly male dominated jobs.

3. Compensation must be based on proportional worth.

4. The jobs to be compared must be with the same employer/establishment.

5. The enforcement mechanism must be efficient, independent, binding, with the discretion and the capacity to initiate inquiry.

6. Compensation (wages and benefits) must not be reduced.

7. Job descriptions must be protected.

8. Employees who lodge complaints must be protected against retaliation.

9. EPWEV legislation must be paramount over all other provincial legislation and must bind the Crown.

10. EPWEV legislation must apply to public and private sector employees.

11. Contract compliance must be established.

**Law Amendment for Pay Equity in New Brunswick**

The New Brunswick Advisory Council on the Status of Women proposes amendment of the Employment Standards Act to include the principle of Equal Pay for Work of Equal Value. Section 11 of the Canadian Human Rights Act and section 9 of the proposed Manitoba Code of Human Rights may be used as models for the amendment.

The deficiencies which have been found, by experience, in the Canadian Human Rights Act should be corrected when we come to apply that model to our Employment Standards Act.

1. The N. B. legislation should avoid the inability to order solutions for cases of proportional pay discrimination. That is to say, the amendment to the N. B. Employment Standards Act must cover cases where two groups of employees are compared and are found to be not of equal value but of proportional value to the employer.

Proposals:

(a) The definition of wages should include an explanation of "proportional wages" such as:

> Wages to be paid to the employee(s) discriminated against, in accordance with the value of the work, as established by the Employment Standards Tribunal in conjunction with the employer, and expressed as a proportion of the value and wages of the employee groups used for purposes of comparison.

(b) The definition of "discriminatory practices" should include the refusal to pay proportional wages, as follows:

> It is also discriminatory practice for an employer to refuse proportional wages to employees suffering pay discrimination, if the Employment Standards Tribunal has established: a) the existence of pay discrimination within the establishment and b) the proportional value to the employer of the employees discriminated against, in relation to another group of employees used for purposes of comparison.

These definitions would give precise powers to the Employment Standards Tribunal, the enforcement agency, to correct discriminatory pay situations in which two groups of workers are compared and found to be not of equal but of proportional value to each other.

2. A narrow definition of "enterprise" precludes certain groups of workers from obtaining redress. Female bank employees, for example, are unable to use the equal value concept

because no male employee groups exists in the same enterprise with which they can compare themselves. However, by defining "enterprise" in the Employment Standards Act to include related businesses of the same employer, these female workers will be able to look outside the confines of their specific workplace to other operations controlled by the same employer.

The proposed human rights legislation for Manitoba enlarges the definition of employers/establishment, as follows:

> ...associated or related businesses...carried on by more than one corporation, firm or individual, all of whom are under common control or direction may be treated as if they were a single employer of the persons employed in the associated or related business or operations.

3. As in Manitoba's proposed Code of Human Rights, the N. B. Employment Standard Act should ensure that collective agreements are no defence to pay discrimination in the workplace. Our legislation should also grant to the Employment Standards Tribunal power to order remedies such as revision of a collective agreement to preclude continuation of the discriminatory practices.

4. Manitoba's proposed human rights legislation also deals expeditiously with any potential for conflict with other provincial statutes by giving it paramountcy over all other Acts.

   This provision and a provision binding the Crown should be included in the N. B. amendment to the Employment Standards Act.

5. The independent and efficient personnel which must be found to staff the Employment Standards Tribunal must have the power to initiate inquiries to develop job descriptions and to recruit where necessary, experts with the training objectivity and experience needed to evaluate jobs within both the public and private sectors.

**Conclusion**

Given that women make up 40% of the provincial labour force and are still concentrated in three work sectors; given that women are still paid 63.2 cents for every dollar earned by men; given that most women are responsible for the partial or sole support of their families or themselves; and given that both the governments of New Brunswick and Canada have committed themselves to the principle of Equal Pay for Work of Equal Value, the New Brunswick government can no longer tarry on the issue, but must swiftly add the Equal Pay for Work of Equal Value amendment, as herein proposed, to the Employment Standards Act.

Footnotes

1. New Brunswick Human Rights Commission: per Karen Taylor, May,1984.

2. David Tyson, senior human resources consultant with Price Waterhouse, as quoted in Pat Johnson's article, "Equal Pay for Equal Work", Financial Times, January 12, 1981, p. 25. Also see, "Equal Pay for Work of Equal Value", by the Employers' Council of British Columbia (1981),published in Of Epic Proportions: Achieving Equal Pay for Work of Equal Value, ed. Union Labour, (Vancouver, 1982), pp. 164-165.

3. Canadian Human Rights Commission, Equal Pay Casebook 1978 - 1983, Ottawa, (1984), p. 10.

4. Ibid. pp. 7 - 9.

5. Patricia J. Davitt, "When All the Secretaries Demand What They Are Worth", material exerted from Still Ain't Satisfied: Issues in Canadian Feminism Today (1982), as published in Of Epic Proportions, op. cit., p. 135.

6. Women's Bureau, Women in the Labour Force, Part II, Labour Canada (Ottawa, 1984), p. 52.

7. Ibid., p. 57.

8. Janet Cullinan, Women in the New Brunswick Labour Force, Department of Labour and Human Resources of New Brunswick, (Fredericton, 1984), p. 11.

9. Department of Labour and Human Resources, New Brunswick Labour Market Report (Fredericton, May, 1984), p. 4

10. Cullinan, op. cit., p. 5.

11. New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, An Analysis of Equal Pay for Work of Equal Value as Applied to Some New Brunswick Civil Service Jobs (May, 1983).

## Bibliography

Canadian Human Rights Commission, Equal Pay Casebook 1978-1983, Ottawa, 1984.

Cullinan, Janet, Women in the New Brunswick Labour Force, Department of Labour and Human Resources of New Brunswick, Fredericton, 1984.

Davitt, Patricia J., "When All the Secretaries Demand What They Are Worth", Of Epic Proportions: Achieving Equal Pay for Work of Equal Value, ed. Union Labour, Vancouver: 1982.

Department of Labour and Human Resources, New Brunswick Labour Market Report, Fredericton, May, 1984.

Employers' Council of British Columbia, "Equal Pay for Work of Equal Value", Of Epic Proportions: Achieving Equal Pay for Work of Equal Value, ed. Union Labour, Vancouver: 1982.

Johnson, Pat, "Equal pay for Equal Work", Financial Times, January 12, 1981.

New Brunswick Advisory Council on the Status of Women, An Analysis of Equal Pay for Work of Equal Value as Applied to Some New Brunswick Civil Service Jobs (May, 1983).

Women's Bureau, Women in the Labour Force, Part II, Labour Canada, Ottawa, 1984.

Note: A select bibliography of pertinent reading material is available from the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women.

Advisory Council on the Status of Women
Conseil consultatif sur la condition de la femme

# SALAIRE ÉGAL POUR UN TRAVAIL ÉQUIVALENT

par le

Conseil consultatif sur la condition

de la femme du Nouveau-Brunswick

Mars 1985

880 Main St., Suite 210, Moncton, N.B. E1C 1G4 / (506) 388-9660, 1-800-332-3087 / 880, rue Main, Moncton, N.-B. E1C 1G4

**TABLE DES MATIÈRES**

Le salaire égal pour un travail équivalent


| | | page |
|---|---|---|
| I. | Introduction | 1 |
| II. | Aperçu historique du SÉTÉ au Canada | 3 |
| III. | Explication du SÉTÉ | 9 |
| IV. | Recommandations du Conseil consultatif sur la condition de la femme | 12 |
| V. | Des modifications à la loi pour assurer la parité salariale au Nouveau-Brunswick | 13 |
| VI. | Annotations | 17 |
| VII. | Appendices | 19 |
| VIII. | Bibliographie | 39 |

**Introduction**

L'article 15 de la Charte des droits et des libertés entrera en vigueur le 17 avril 1985 (Appendice I). En raison de cet article, les femmes ont droit à l'égalité devant la loi. Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent voir à ce que la loi assure une protection égale et des bénéfices égaux aux femmes.

Là où les femmes ont été traitées injustement, les lois devront maintenant assurer que les femmes soient traitées justement, équitablement et sur un pied d'égalité avec les hommes. Les bénéfices qui par le passé ont été accordés uniquement aux hommes devront dorénavant être accordés également aux femmes. Les lois, les contrats, les accords, les us et les coutumes qui permettent ou encouragent le traitement inégal des hommes et des femmes dans notre société seront invalidés. On ne pourra plus les maintenir. Il sera illégal de traiter inégalement les femmes.

Rien ne doit porter atteinte aux droits enchâssés dans notre Constitution. Partout ou il existe des inégalités, elles devront être enrayées.

Il n'y a pas aujourd'hui un besoin plus urgent pour les femmes que l'égalité en milieu de travail. Les pratiques injustes sur le marché du travail doivent disparaître. La disparité salariale entre les travailleuses et les travailleurs constitue la plus flagrante de ces pratiques discriminatoires d'emploi. Tant dans le secteur public que dans le secteur privé au Nouveau-Brunswick, les femmes ne gagnent qu'un pourcentage des salaires payés à leurs collègues masculins.

Les employeurs doivent payer équitablement. Leurs employé-e-s doivent être rémunéré-e-s selon la valeur de leur travail. La place qu'occupe un emploi sur l'échelle de traitement doit être un reflet de sa valeur telle qu'établie par une évaluation de l'effort, les qualifications, les responsabilités et les conditions de travail rattachés à l'emploi. La rémunération des employé-e-s doit être calculée selon la valeur du travail pour l'employeur, sans égard au sexe de la personne qui l'effectue (Appendice II).

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick continue de traiter de la discrimination salariale et de promouvoir le concept du salaire égal pour un travail équivalent (SÉTÉ). Le Conseil consultatif s'est donné comme priorité majeure pour l'année 1985 l'éducation des gouvernements, des syndicats et des employeurs quant à la nécessité de légiférer en matière de salaire égal et aux moyens de réaliser la parité salariale.

**Aperçu historique du salaire égal pour un travail équivalent au Canada**

L'Organisation internationale du travail, dont le Canada fait partie, adoptait en 1951 la Convention numéro 100 concernant l'égalité de rémunération et demandait à ses membres

> de promouvoir et d'assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

La Convention proposait que le principe soit appliqué au moyen:

a) de lois ou règlements nationaux
b) de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation
c) de conventions collectives passées entre les employeurs et les travailleurs
d) d'une combinaison de ces divers moyens.

Le Canada a ratifié cette Convention en 1972 avec l'accord des provinces.

En 1977, le Québec ajoutait à sa Charte des droits et des libertés de la personne que "tout employeur doit, sans discrimination, accorder le même salaire ou traitement aux employés qui font un travail équivalent au même endroit." Le Québec est la seule province qui garantit le SÉTÉ aux employé-e-s des secteurs public et privé (Appendice III).

Au mois de mars 1978, la Loi canadienne sur les droits de la personne entrait en vigueur. L'article 11 de cette loi garantit un salaire égal aux employés masculins et féminins qui exécutent

un travail de valeur égale pour un même employeur et s'applique à toutes les agences de juridiction fédérale (les ministères fédéraux, les sociétés de la couronne, les banques à charte et les compagnies engagées dans les communications et le transport inter-provincial) (Appendice IV).

En décembre 1981, le Canada ratifiait la Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, engageant ainsi le Canada et ses provinces:

> à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, ...le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur...

Le Canada a pris d'importants engagements internationaux et nationaux vis-à-vis l'implantation du principe de la valeur égale. En ratifiant la Convention no 100 de l'O.I.T. et la Convention des N.-U. sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, en enchâssant le principe de la valeur égale dans la Loi canadienne sur les droits de la personne et dans le Code canadien du travail, le pays et ses citoyen-ne-s ont démontré leur appui à l'implantation du principe du salaire égal pour un travail équivalent.

Sur le plan provincial en 1979, cinq codes provinciaux des droits de la personne contenaient des dispositions relatives au "salaire égal pour un travail égal", alors que six autres provinces (y compris le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest) avaient de telles dispositions dans leur lois sur les normes d'emploi. Présentement, seule la Charte des droits et libertés

de la personne du Québec reconnait le principe de la valeur égale et s'applique à tous les employeurs/employés des secteurs public et privé. Le Manitoba, dans les changements qu'il propose à sa Loi sur les droits de la personne en 1984, donne explicitement et de façon détaillée son approbation au principe et il a même pris soin d'y inclure la conformité au contrat comme moyen de redresser les pratiques discriminatoires au travail (Appendice V).

En 1976, le Female Employees Fair Remuneration Act du Nouveau-Brunswick de 1961 qui garantissait le salaire égal pour un travail égal effectué dans un même établissement était aboli. Le Nouveau-Brunswick est la seule province canadienne qui n'a pas de dispositions spécifiques quant au salaire égal pour un travail égal ou quant au salaire égal pour un travail équivalent quoique le premier principe semble faire partie des dispositions générales de lutte contre la discrimination du Code des droits de l'Homme selon lequel il est interdit de faire preuve de discrimination envers une personne

> en matière d'emploi ou quant aux modalités ou conditions d'emploi, en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son état matrimonial ou de son sexe.

N'empêche que la Commission des droits de l'Homme du Nouveau-Brunswick a reçu moins de dix plaintes de discrimination salariale au cours des sept dernières années.[1] Il est probable que le peu de plaintes est dû à l'absence d'une définition claire et exhaustive de "discrimination" dans le Code des droits de l'Homme. La province semble avoir fait un pas en arrière dans sa façon d'assurer le principe du salaire égal pour un travail égal.

Par contre, peut-être faisons-nous un pas en avant avec le concept plus large du salaire égal pour un travail équivalent. Le Premier ministre Hatfield s'est prononcé publiquement en faveur du principe de la valeur égale. Ses commentaires favorables sont rapportés dans les débats de l'Assemblée législative du 22 juin 1983 et sont cités dans les journaux de la province le 23 juin 1983.

Mais la question continue de traîner. En dépit du fait que le Nouveau-Brunswick ait été la première province à appuyer la ratification par le Canada de la Convention des N.-U. pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, aucune mesure législative n'a encore été prise quant au salaire égal pour un travail équivalent.

Dans le secteur privé au Canada, les réactions à l'implantation de la valeur égale sont diverses. Les groupes conservateurs tels l'Institut Frazer, le Conseil des employeurs de la Colombie-Britannique et le chapître de l'Ontario de l'Association canadienne des manufacturiers ont par le passé exprimé leur opposition au concept et ont même mis en question l'existence d'inégalités salariales. Mais le Employer's Council de la C.-B. ainsi que la firme d'experts-conseils Price Waterhouse de l'Ontario suggèrent aux employeurs de ré-évaluer leurs systèmes de rémunération en fonction du principe du SÉTÉ et selon un expert-conseil de la firme Price Waterhouse, "de faire face au problème maintenant plutôt que d'avoir à le faire devant une commission des droits de la personne."[2] De plus, les sociétés de la couronne tel le CN ont accepté les preuves de discrimination salariale établies par la Commission canadienne des droits de la personne et ont implanté un système de valeur égale.[3]

Depuis quelques années, les syndicats canadiens ont fait des progrès remarquables sur la question du salaire égal pour un travail équivalent. En 1984, le Congrès du travail du Canada accordait son appui au principe de la valeur égale et le mettait en oeuvre au sein de sa propre organisation. La parité salariale est devenue une priorité du Syndicat canadien de la fonction publique. Le Syndicat national de la fonction publique provinciale a publié un guide sur la négociation de l'égalité.

La Fédération du travail du Nouveau- Brunswick (F.T.N.B.) élisait pour la première fois en 1984 une vice-présidente chargée des questions féminines en raison de l'appui de ses membres au concept de la valeur égale. Le comité des femmes de la Fédération organisait récemment un atelier provincial sur la parité salariale. De plus, la F.T.N.B. a pris l'initiative d'organiser une rencontre avec le personnel du Conseil consultatif pour discuter du salaire égal pour un travail équivalent.

Conséquemment à cette prise de position du mouvement ouvrier, l'obtention de la parité salariale pour les travailleuses syndiquées fait souvent l'objet de négociations. Les syndicats canadiens ont été encouragés par la décision de la C.C.D.P. en 1980, selon laquelle les bibliothécaires du gouvernement fédéral (surtout des femmes) obtenaient la parité salariale avec les spécialistes de la recherche historique (surtout des hommes). Les syndicats représentant les téléphonistes et les commis de Bell Canada, le SCFP et l'Alliance de la Fonction publique du Canada considèrent tous que cette décision donne de l'élan et prépare le terain pour d'autres causes-précédents. Depuis cette décision d'ailleurs, l'AFP a réussi à obtenir la parité salariale pour plusieurs groupes d'emplové-e-s, y compris les groupes des services de ravitaillement, de blanchisserie et des services personnels divers ainsi que pour le groupe des infirmières auxiliaires autorisées.[4]

Certaines sections locales du Syndicat canadien de la fonction publique mettent l'accent sur l'égalisation des salaires de base dans leurs négociations comme moyen d'atteindre la parité salariale pour les femmes syndiquées. Cette égalisation des salaires de base des travailleuses et des travailleurs au sein d'une entreprise élimine une des raisons importantes qui expliquent les disparités salariales; par tradition, les salaires de base des femmes sont moins élevés que ceux des hommes qui font un travail équivalent, ce qui fait que toute augmentation sur une base proportionnelle a l'effet d'élargir l'écart salarial. La section locale du S.C.F.P. représentant les employé-e-s du Conseil scolaire de Burnaby (en C.-B.) a réussi à éliminer la cause première de cet écart en obtenant l'égalisation des salaires de base pour des employé-e-s de l'intérieur avec les employé-e-s de l'extérieur.[5]

Au Nouveau-Brunswick, le S.C.F.P. négociait en 1984 la parité salariale pour les secrétaires des écoles qui sont, depuis bon nombre d'années, moins bien rémunérées que les concierges, alors que la formation requise de ces derniers est de 7-8 années de moins que celle requise pour les secrétaires.

Le salaire égal pour un travail équivalent était l'un des principaux motifs de la récente grève des travailleuses (eurs) membres du SCFP et travaillant dans les foyers de soins dans la province. Le syndicat représente les garçons de salle et les aides; le salaire moyen des aides (les femmes) est de $1.05/heure de moins que celui des garçons de salle (les hommes) pour un travail que le syndicat considère semblable ou de valeur égale. Tout au long de la période de négociations, le syndicat retenait son droit de formuler des griefs dans les cas de disparité salariale et poursuivait deux plaintes déjà déposées. Au cours des négociations, le SCFP réduisait sa demande initiale d'une augmentation salariale de 16% à 5% sur une période de deux

ans, mais est demeuré ferme dans son engagement vis-à-vis la parité salariale; cette position était nettement appuyée par les travailleuses(eurs) qui ont choisi de faire la grève pendant presque trois semaines pour obtenir leur objectif. Il est évident que la parité salariale est devenue une priorité de mouvement ouvrier au Nouveau-Brunswick et à travers le Canada.

Il est à noter cependant que la Loi Canadienne sur les droits de la personne ne s'applique pas à tous les groupes de travailleuses relevant de la juridiction fédérale. Les employé-e-s de banque qui sont un groupe important de travailleuses mal rémunérées et non syndiquées ne sont pas en mesure de tirer avantage de la loi fédérale parce qu'il n'existe pas dans le système bancaire un groupe d'employés masculins dont la valeur du travail est égale. Ce problème est traité dans la section des modifications à la loi du présent document.

**Explication du salaire égal pour un travail équivalent**

Le but du SÉTÉ est d'établir dans chaque milieu de travail une échelle salariale conçue en fonction de la valeur relative de chaque emploi pour l'employeur.

Aujourd'hui, peu d'individus s'opposent à l'idée de rémunérer également deux personnes effectuant le même travail. La législation du "salaire égal pour un travail égal" sous une forme ou une autre date des années 1960.

Pour la plupart, les gens s'entendent pour dire que des emplois identiques ou semblables peuvent être comparés et doivent être rémunérés également.

Le principe du SÉTÉ fait valoir que même des emplois différents au sein d'un même établissement peuvent et doivent être évalués afin d'en établir la valeur relative pour l'employeur. En utilisant des méthodes objectives conçues pour évaluer l'effort, les qualifications, les responsabilités et les conditions de travail de chaque emploi, on peut établir la valeur de l'emploi et signaler sa juste place sur l'échelle de traitement, c'est-à-dire selon la valeur et en l'absence de toute forme de discrimination.

Des méthodes objectives d'évaluation s'imposent puisqu'il est évident que la discrimination fondée sur le sexe sévit dans les années 1980. En dépit du fait que le "salaire égal pour un travail égal" ait été adopté sous forme de loi par neuf des dix provinces canadiennes, une étude de toutes les industries dans huit grandes villes canadiennes effectuée par le Bureau de la main- d'oeuvre féminine de Travail Canada en 1984, démontre que les femmes employées de bureau gagnent considérablement moins que les hommes dans des emplois analogues. En 1981 par exemple, une aide-comptable gagnait 77.5% de ce que gagnent les hommes pour le même travail. Une commis à la comptabilité des stocks gagne 261$ par semaine soit 78.1% de ce qu'un homme gagne (334$) pour exécuter le même travail.[6] Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine rapportait que "l'examen des taux de salaire des femmes comparativement à ceux des hommes, dans les grandes villes du Canada, révèle qu'à part certaines exceptions, les salaires des femmes dans la plupart des professions, étaient inférieurs à ceux des hommes. Les salaires des femmes comme ceux des hommes varient d'une ville à l'autre, mais la structure des bas salaires versés aux femmes se répète généralement partout au Canada".[7]

Et c'est ainsi que le "salaire égal pour un travail égal" nous a servi.

Selon les statistiques de 1982 du ministère provincial du Travail et des Ressources humaines, le salaire hebdomadaire des femmes était considérablement inférieur à celui des hommes dans 15 des 20 professions comparées. Ces professions comprenaient celles des opérateurs sur ordinateur, des commis à la réception, des vendeuses(eurs), des concierges et des cuisinières(iers) d'institution. La même étude démontrait que les femmes diplômées d'université gagnaient seulement un peu plus que les hommes diplômés de l'école secondaire.[8]

En 1980, les femmes du Nouveau-Brunswick gagnaient 63,2¢ pour chaque dollar gagné par les hommes.

En 1984 au Nouveau-Brunswick, les femmes constituaient 40% de la main-d'oeuvre.[9] 65% de ces femmes travaillaient dans les ghettos de cols roses, c'est-à-dire dans les secteurs du travail de bureau, des ventes et des services.[10]

Dans une étude en 1983, le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick analysait un certain nombre d'emplois de la fonction publique et faisait remarquer que la sous-évaluation des professions dites féminines et la surévaluation des professions dites masculines étaient attribuables à de la discrimination fondée sur le sexe.[11] Des descriptions de tâches et des méthodes objectives d'évaluation de l'effort, des qualifications, des responsabilités ainsi que des conditions de travail établiront des échelles de traitement équitables pour les employé-e-s.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit donner l'exemple au secteur privé. Des descriptions adéquates de tâches doivent être établies et servir de fondement dans le calcul de la rémunération que mérite chaque employé(e).

Toutes les travailleuses ont droit à une description adéquate de tâches, à une évaluation objective d'emploi, à une rémunération fondée sur la valeur du travail pour l'employeur et au redressement d'une situation de discrimination salariale par une commission de règlementation active et impartiale pouvant entendre des plaintes et initier des enquêtes et ayant le pouvoir d'ordonner des sanctions statutaires importantes pour inciter les employeurs à se conformer à la loi.

La situation de presque toutes les travailleuses du Nouveau-Brunswick serait améliorée par la législation de la valeur égale et une commission de règlementation efficace.

**Recommandations du Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick**

Les mesures législatives régissant le salaire égal pour un travail équivalent doivent être promulguées au moyen d'une modification de la Loi sur les normes d'emploi.

La commission de règlementation deviendrait donc le tribunal des normes d'emploi. Ces mesures doivent être fondées sur les principes suivants:

1. La discrimination salariale fondée sur le sexe doit être éliminée.

2. L'utilisation d'une méthodologie objective d'évaluation des emplois est nécessaire pour établir la valeur proportionnelle à l'employeur des emplois à prédominance de main-d'oeuvre féminine ou traditionnellement occupés par les femmes pour les comparer aux emplois à prédominance de main-d'oeuvre masculine.

3. La rémunération doit être calculée selon la valeur proportionnelle.

4. Les emplois ne doivent être comparés qu'à l'intérieur d'un même établissement, c'est-à-dire au service d'un même employeur.

5. La commission de règlementation doit être efficace et indépendante, ayant le pouvoir et la compétence d'entreprendre des enquêtes et de rendre des décisions irrévocables.

6. La rémunération (salaires et avantages sociaux) ne peut être réduite.

7. Les descriptions de tâches doivent être assurées.

8. Les employé-e-s qui portent plainte doivent être protégé-e-s contre toutes sortes de représailles.

9. La législation du SÉTÉ doit être prééminente par rapport à toute autre législation provinciale et doit s'appliquer également au gouvernement.

10. La législation du SÉTÉ doit s'appliquer aux employé-e-s des secteurs public et privé.

11. Des clauses contractuelles exécutoires doivent être établies.

**Modification législative pour assurer la parité salariale au Nouveau-Brunswick**

Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick propose la modification de la Loi sur les normes d'emploi pour y inclure le principe du salaire égal pour un travail équivalent. L'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et l'article 9 du Code des droits de la personne que propose le Manitoba pourraient servir de modèles pour cette modification.

Les déficiences de la Loi canadienne sur les droits de la personne que l'expérience a su mettre en évidence devront être corrigées au moment d'appliquer ce règlement-type à notre Loi sur les normes d'emploi.

1. La législation du N.-B. devrait être conçue pour éviter l'incapacité de corriger les situations de disparités salariales dans les cas de valeur proportionnelle. C'est donc dire qu'en modifiant la Loi sur les normes d'emploi, on doit prévoir les cas où le travail de deux groupes d'employé-e-s est considéré de valeur proportionnelle pour l'employeur, mais non de valeur égale.

Propositions:

(a) La définition de la rémunération devrait comprendre une description de la "rémunération proportionnelle", comme suit:

> Le salaire qui doit être accordé aux employés qui subissent de la discrimination, conformément à la valeur du travail telle qu'établie conjointement par le Tribunal des normes d'emploi et l'employeur, et représentant une proportion de la valeur et de la rémunération d'un groupe d'employés choisi pour des fins de comparaison.

(b) La définition de "pratique discriminatoire" devrait comprendre le refus de rémunérer selon la valeur proportionnelle, comme suit:

> Constitue un acte discriminatoire le fait pour l'employeur de refuser d'accorder des salaires proportionnels aux employés qui subissent de la discrimination salariale lorsque le Tribunal des normes d'emloi a établi: a) l'existence de discrimination salariale dans un établissement et b) la valeur proportionnelle pour l'employeur d'un groupe d'employés qui subissent de la discrimination par rapport à un autre groupe d'employés utilisé pour des fins de comparaison.

Ces définitions accorderaient des pouvoirs précis au Tribunal des normes d'emploi, la commission de règlementation, lui permettant de corriger la discrimination salariale dans les cas où deux groupes d'employé-e-s sont comparés et considérés de valeur proportionnelle mais non de valeur égale.

2. Une définition trop étroite d'"établissement" empêche certains groupes d'employé-e-s de régler leur situation. Par exemple, les employés féminins des banques ne peuvent se prévaloir du concept de la valeur égale parce qu'il n'existe pas au sein du même établissement un groupe d'employés masculins avec lequel elles pourraient se comparer. Cependant, en insérant dans la Loi sur les normes d'emploi une définition du mot "établissement" qui comprenne les entreprises rattachées du même employeur, ces employés féminins pourraient sortir des limites de leur milieu de travail spécifique pour comparer leur travail avec celui effectué dans d'autres opérations dirigées par le même employeur.

La législation des droits de la personne proposée au Manitoba élargit la définition d'employeur/établissement, comme suit:

> ...des entreprises associées ou rattachées... maintenues par une même corporation, une même compagnie ou un même individu, lesquelles sont sous le même contrôle ou la même direction peuvent être considérées comme le seul employeur des personnes travaillant dans les entreprises associées ou rattachées. (traduction libre)

3. Comme le fait le Code des droits de la personne proposé au Manitoba, la Loi sur les normes d'emploi du N.-B. doit stipuler que la discrimination salariale en milieu de travail ne peut être justifiée par une convention collective. Notre législation devrait aussi conférer au

Tribunal des normes d'emploi le pouvoir d'ordonner des solutions, entre autres le pouvoir de réviser une convention collective dans le but de mettre fin à toute pratique discriminatoire.

4. Dans son projet de loi sur les droits de la personne, le Manitoba traite expéditivement de la possibilité que cette loi entre en conflit avec d'autres lois provinciales en lui donnant la prééminence par rapport à toute autre loi.

   Cette disposition ainsi qu'une disposition stipulant que la loi s'applique au gouvernement doit faire partie du projet de modification de la Loi sur les normes d'emploi du N.-B.

5. Un personnel indépendant et efficace devra être choisi pour le Tribunal des normes d'emploi et devra avoir le mandat d'entreprendre des enquêtes, de développer des descriptions de tâches et de recruter lorsque nécessaire des spécialistes ayant la formation, l'objectivité et l'expérience nécessaires pour évaluer des emplois aussi bien dans le secteur public que privé.

**Conclusion**

Compte tenu du fait que les femmes constituent plus de 40% de la main-d'oeuvre de la province et qu'elles sont cantonnées dans trois secteurs; compte tenu du fait que les femmes ne gagnent que 63,2¢ pour chaque dollar gagné par les hommes; compte tenu du fait que les femmes doivent faire leur vie et faire vivre leurs familles, du moins en partie sinon en entier; et compte tenu du fait que les gouvernements du Nouveau-Brunswick et du Canada ont pris des engagements vis-à-vis le principe du salaire égal pour un travail équivalent, le gouvernement du N.-B. ne peut plus rester inactif et doit sans plus tarder modifier la Loi sur les normes d'emploi pour y inclure le salaire égal pour un travail équivalent.

Annotations

1. La Commission des droits de l'Homme du Nouveau-Brunswick: renseignements obtenus de Karen Taylor, mai 1984.

2. David Tyson, expert-conseil des ressources humaines chez Price Waterhouse, tel que cité dans l'article de Pat Johnson, "Equal Pay for Equal Work", Financial Times, le 12 janvier 1981, p. 25. Voir aussi "Equal Pay for Work of Equal Value" préparé par le Employer's Council of British Columbia (1981) et publié dans Of Epic Proportions: Achieving Equal Pay for Work of Equal Value, Union Labour (Vancouver, 1982), pp 164-165.

3. La Commission canadienne des droits de la personne, Les cas de disparité salariale 1973-1983 (Ottawa, 1984), p. 10.

4. Ibid., pp 7-9.

5. Patricia J. Davitt, "When All the Secretaries Demand What They Are Worth", extrait de Still Ain't Satisfied: Issues in Canadian Feminism Today (1982), tel que publié dans Of Epic Proportions, op. cit., p. 135.

6. Le Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Les femmes dans la population active, Partie II, Travail Canada (Ottawa, 1984), p. 52.

7. Ibid., p. 57.

8. Janet Cullinan, Women in the New Brunswick Labour Force, ministère du Travail et des Ressources humaines du Nouveau-Brunswick (Fredericton, 1984), p. 11.

9. Rapport sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick, Ministère du Travail et des Ressources humaines (Fredericton, mai 1984), p. 4.

10. Cullinan, op. cit., p. 5.

11. Le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, Une analyse du principe de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes telle qu'appliquée à certains emplois dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick (mai 1983).

**BIBLIOGRAPHIE**

Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Les femmes dans la population active, Partie II, Travail Canada, Ottawa, 1984.

Commission canadienne des droits de la personne, Les cas de disparité salariale 1978-1983, Ottawa, 1984.

Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick, Une analyse du principe de la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes telle qu'appliquée à certains emplois dans la fonction publique du Nouveau-Brunwick (mai 1983).

Cullinan, Janet, Women in the New Brunswick Labour Force, ministère du Travail et des Ressources humaines du Nouveau-Brunswick, Fredericton, 1984.

Davitt, Patricia J., "When All the Secretaries Demand What They Are Worth", Of Epic Proportions: Achieving Equal Pay for Work of Equal Value, ed. Union Labour, Vancouver: 1982.

Employers' Council of British Columbia, "Equal Pay for Work of Equal Value", Of Epic Proportions: Achieving Equal Pay for Work of Equal Value, ed. Union Labour, Vancouver: 1982.

Johnson, Pat, "Equal Pay for Equal Work", Financial Times, le 12 janvier 1981.

Ministère du Travail et des Ressources humaines, Rapport sur le marché du travail du Nouveau-Brunswick, Fredericton, mai 1984.

Noter bien:

Une bibliographie sélective de matériel pertinent est disponible au bureau du Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick.